Hans van Velzen

Een exporteur heeft vaak meerdere mensen op pad in het buitenland. In 2017 zijn de regels hiervoor aangescherpt. De naleving is steeds strenger.

Let op de nieuwe regelgeving!

Detachering in de Europese Unie

Voor een onderhoudsklus naar Frankrijk, een machine inbedrijfstellen in Italië, een training geven in Engeland of een paar pallets lossen en laden in Duitsland? Al deze activiteiten vallen onder detachering. De regels hiervoor worden steeds strakker gehanteerd.

De internationale term voor detachering naar het buitenland is *posting*. Een posting betreft de situatie van een werknemer die tijdelijk buiten zijn normale werkland – het land waar hij of zij een dienstbetrekking heeft - werkt.
Hiervoor is in de gehele EU nationale wetgeving geïmplementeerd[1], bedoeld om een verschijnsel tegen te gaan dat bekend staat als 'sociale dumping.' Centraal bij dit probleem staat de toenemende ongelijkheid in arbeidsomstandigheden en -voorwaarden bij inzet van burgers uit de ene ('goedkope') EU-lidstaat in een andere ('duurdere').
Het idee achter posting-regels is het creëren van gelijkheid tussen lokale en buitenlandse werknemers, in arbeidsvoorwaarden en behandeling. Langere arbeidstijden, een lager (minimum) loon en geringere sociale zekerheid voor hetzelfde werk op dezelfde locatie is niet toegestaan. Sociaal-economische uitbuiting wordt hiermee tegengegaan.
Medio 2017 bleek het controleapparaat van veel lidstaten in orde en sinds afgelopen zomer lijken er stelselmatig controles plaats te vinden. Controles die in frequentie worden opgevoerd. De sancties op overtredingen van posting-gerelateerde wet- en regelgeving zijn zwaar. Het systeem lijkt even nodig te hebben gehad om uit te kristalliseren, maar het fundament is gelegd.

Voor wie gelden deze regels?

De machinefabriek, die een onderhoudsmonteur uitstuurt naar een onderhoudsklus in Parijs, het ICT-bedrijf, dat een medewerker stationeert bij een klant in Salzburg, de licht- en geluidsfirma, die medewerkers uitstuurt naar een ski-evenement met Nederlandse DJ's in Breuil-Cervinia, maar ook het transportbedrijf, dat wekelijks ritten rijdt op Duitsland en Zwitserland: allemaal hebben ze met de posting-regels te maken.

Waar rekening mee houden?

Reserveer als uitzendende werkgever en uitgezonden werknemer voldoende tijd en zorg voor een goede planning bij het voorbereiden van een posting. Er komt flink wat documentatie bij kijken.
De werknemer die in een EU-gastland aan

"Sinds afgelopen zomer vinden er stelselmatig controles plaats."

Hans van Velzen is legal counsel bij Van Velzen CS.

de slag gaat, dient normaal gesproken de volgende posting-documentatie bij zich te hebben:

- ID (bijvoorbeeld paspoort);
- Kopie van de gedane melding van posting in het gastland;
- Arbeidsovereenkomst (of vergelijkbare overeenkomst in geval van een ZZP'er);
- Meest recente loonstrook;
- Afschrift danwel bewijs van betaald loon in het thuisland;
- Werktijdenrooster in het gastland;
- A1-formulier (bewijs van sociale verzekering in het thuisland).

Sommige landen vereisen tevens een EHIC, dat is een bewijs van benoeming van (en acceptatie door) een lokale vertegenwoordiger, alsmede een bewijs van medische keuring.

Buitenlandse autoriteiten kunnen aanvullende verzoeken om informatie (o.m. loonadministratie) doen.

Stelregel is dat de posting-documentatie - waaronder documenten die de dienstbetrekking, de salariëring, werktijden, etcetera staven - op hoofdlijnen en soms volledig is opgesteld in de officiële taal van het gastland.

Aanstelling van lokale (externe) vertegenwoordiger

Vrijwel alle EU-landen hebben de verplichting ingevoerd om een lokale vertegenwoordiger aan te stellen. De lokale vertegenwoordiger is, afhankelijk van het gastland, verantwoordelijk voor alle relevante documentatie aangaande de buitenlandse medewerkers en moet hier dus ook over beschikken. De vertegenwoordiger kan ook de aangewezen persoon zijn voor communicatie met onder meer controlerende instanties en vakbonden in dat gastland.
Een aantal landen laat het toe dat een gepost medewerker of een klant de rol van vertegenwoordiger op zich neemt. Het kan dan gaan om een medewerker die op een postingproject in het gastland aanwezig is (o.m. Duitsland en Oostenrijk) of om een klant in het gastland (o.m. Zwitserland).

Algemene regels

Meldingen moeten normaal gesproken (direct) voor aanvang van de werkzaamheden zijn gedaan; soms kan dit nog op de dag van aanvang, soms moet het ten minste 24 uur van tevoren (Italië) of zelfs ten minste acht dagen voorafgaand aan de posting (Zwitserland).
Afgezien van enkele uitzonderingen kunnen bedrijven de meldingen alleen online doen, met een van te voren aangemaakte gebruikersaccount. Meldingsformulieren zijn dikwijls alleen in de taal van het betreffende Europese land opgesteld.
Soms kunnen meldingen achterwege blijven, bijvoorbeeld indien werkzaamheden minder dan acht dagen in beslag nemen en indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan (Italië en Spanje).
Er bestaat een verschil in behandeling van werknemers en ZZP'ers dan wel zelfstandigen.[2] Houdt ook rekening met het afwijkende

statuut van uitzendkrachten; de inzet daarvan op postings is in een aantal landen lastig of niet toegestaan.
Controlerende instanties kunnen documenten die te maken hebben met registraties en aanmeldingen voorafgaand aan, tijdens maar ook nog een periode na de posting opvragen. Soms tot één jaar (o.m. België) of twee jaar (o.m. Italië, Polen en Spanje) na afloop.

"Sancties kunnen leiden tot strafrechtelijke maatregelen tegen werkgever én werknemer!"

Naast de besproken posting-meldingsprocedures, is in Europa tevens een aantal andere registratieprocedures van toepassing.

Btw-registraties

Een aantal landen binnen Europa kent een aanvullende registratieverplichting, zoals een btw-registratie, indien een bedrijf een bepaalde omzet bereikt in het land waaraan wordt gefactureerd dan wel waarnaar wordt gepost. Voorbeelden daarvan zijn te vinden in Luxemburg (EU), Noorwegen (EER) en Zwitserland (EVA).
Noorwegen legt deze verplichting op wanneer het buitenlandse EU-bedrijf een jaarlijkse omzet van NOK 50.000 bereikt, waarbij Zwitserland de lat iets hoger legt bij het bereiken van CHF 100.000 gefactureerde omzet. Luxemburg start voortvarend vanaf € 0,01.
Indien er geen sprake is van een vaste inrichting in de betreffende landen, dient een onderneming in de regel een in het betreffende land gevestigde (fiscale) vertegenwoordiger aan te stellen.

CAO-gerelateerde bijbetalingen

Een aantal gastlanden kent aanvullende verplichtingen, waarbij de enkele betaling van sociale premies in het thuisland niet voldoende is. Bijvoorbeeld Zwitserland heft een aanvullende premie - dus bovenop de premies die al in het thuisland worden betaald - ter dekking van de kosten die het 'posting controle apparaat' met zich brengt. Deze zogenoemde *enforcement fees*, die normaliter alleen Zwitserse bedrijven hoeven te betalen, kunnen middels toepassing van een van de vele CAO's ook van toepassing zijn op posted workers in Zwitserland. In die situatie kan de buitenlandse werkgever eveneens verplicht zijn om deze kosten te betalen.

Immigratie-registratie

In de meeste landen binnen Europa geldt een verplichting om zich bij de bevoegde immigratie- of vreemdelingendienst in te schrijven, wanneer werkzaamheden - en verblijf - meer dan drie maanden zullen duren.

Sancties

Sancties op overtredingen zijn zeer zwaar. Het niet naleven van de verplichtingen rond een posting kan leiden tot buitenproportionele sancties - variërend van € 50 - € 500.000 per overtreding, per medewerker, per dag! Het kan ook tot strafrechtelijke maatregelen leiden, voor zowel de werkgever als de werknemer in het thuisland alsmede voor de partij bij en voor wie de werkzaamheden in het gastland worden uitgevoerd. Binnen de EU gelden afspraken voor het executeren van sancties door een gastland in het thuisland. Niet reageren op communicatie uit het gastland leidt niet tot afstel, hooguit tot kostbaar uitstel.

Conclusie

Posting-wet- en regelgeving zijn in het leven geroepen om gelijkheid in arbeidsvoorwaarden voor binnen- en buitenlandse arbeidskrachten, werkzaam in een en hetzelfde land te bewerkstelligen. Gevolg is echter een aanzienlijke toename in papierwerk, ook voor bedrijven die niets met 'goedkope arbeid' van doen hebben.
Formaliteiten in EU-lidstaten zijn afwisselend en afwijkend van elkaar, maar ze zijn allemaal op dezelfde EU-richtlijnen gestoeld.
Algemeen valt te stellen:

- Dat werken over de grens op voorhand dient te worden gemeld aan het gastland;
- Waarbij de tijdelijke buitenlandse werknemer ten minste een soortgelijke salariëring krijgt als werknemers uit het gastland;
- Dat in het gastland een vertegenwoordiger dient te worden aangesteld;
- Dat posting-gerelateerde documenten moeten kunnen worden gecontroleerd in de taal van het gastland.

Een posting kan tijd kosten. Indien een buitenlandse opdracht of activiteit in het verschiet ligt, begin dan tijdig met het overzichtelijk maken van de in het gastland benodigde documentatie, het verzamelen en (laten) vertalen daarvan, het zoeken en aanstellen van een wettelijk vertegenwoordiger in het gastland en het aanvragen van een A1-verklaring. Postings als fenomeen bestaan al decennia, postings als controle- en sanctie instrumenten pas recent.

Voetnoten

[1] In 2014 is de Handhavingsrichtlijn (2014/67/EU) aangenomen. Per 1 januari 2017 heeft vrijwel ieder Europees land wet- en regelgeving op het gebied van detachering van werknemers. Volledige implementatie van de Nederlandse versie hiervan wordt per 1 januari 2018 verwacht.
[2] In principe is de Handhavingsrichtlijn bedoeld voor werknemers. Duitsland, Frankrijk, Luxemburg en Oostenrijk hebben aangegeven dat de richtlijn in principe niet van toepassing is op ZZP'ers cq zelfstandigen. De richtlijn zelf heeft het echter duidelijk over het gevaar van schijnzelfstandigen, die zo de naleving van bepaalde arbeidsvoorwaarden ontduiken. Indien een ZZP'er / zelfstandige niet wordt gemeld, dient deze zelf zorg te dragen voor documentatie in het kader van een posting (A1-verklaring, ID, bewijs van ZZP); let wel, normaliter blijft de opdrachtgever van de ZZP'er / zelfstandige verantwoordelijk.